

## **Az Európai Bizottság sürgeti a munkaidő-direktíva módosításával kapcsolatos egyeztetéseket**

*Az Európai Bizottság meghirdette az EU-szintű társadalmi partnerek konzultációjának második körét, az 1993. évi munkaidő-direktíva felülvizsgálatáról. A bizottság sürgeti a direktíva (irányelv) szövegének módosításával kapcsolatos egyeztetések megkezdését, és azzal fenyegeti a társadalmi partnereket, hogy ellenkező esetben nélkülük dolgozzák ki a jogszabályt. Jelenleg azonban úgy tűnik, hogy az ETUC és az UNICE között nagyon kevés pontban van egyetértés.*

*Tárgyszavak: irányelv; munkaidő; karrier; munka-élet egyensúly; szakszervezet; Európai Bizottság; EU.*

### **Háttér**

2004. január 5-én az Európai Bizottság (EB) megküldte az EU-szintű szociális partnereknek az 1993. évi munkaidő-direktíva (93/104/EC) felülvizsgálatával kapcsolatos első konzultációs dokumentumát. A konzultációs folyamat az Európai Közösséget létrehozó egyezményben lefektetett eljárást követi.

Az első konzultáció az irányelv alábbi két rendelkezésére összpontosult:

- 17(4) cikkely: a maximális heti átlagos munkaidő kiszámításának referenciaidőszakától való eltérések;
- 18(1)(b)(i) cikkely: annak a lehetősége, hogy amennyiben a munkavállaló hozzájárul, akkor nem vonatkozik rá a heti 48 órában megszabott maximális munkaidő (az ún. *opt-out*).

Ezen felül az EB felkérte a társadalmi partnereket, hogy véleményezzék az Európai Bíróságnak a rendelkezésre állásos (*on-call*) munkavégzés definíciójával kapcsolatban a közleműltben hozott határozatát, valamint a munka és a családi élet jobb összhangjának megteremtését célzó intézkedéseket.

A konzultáció első szakasza 2004. márciusa végén zárult, ekkorra kellett a társadalmi partnerszervezeteknek és az érdekelt feleknek a beadványaikat eljuttatni a Bizottsághoz. Az EB megállapította, hogy általánosságban mind a munkaadók, mind pedig a munkavállalók szervezetei támogatják az irányelv jelenlegi szövegének módosítását, a módosítás lényegével kapcsolatban azonban jelentős nézeteltérések vannak. Az Európai Szakszervezetek Szövetsége (ETUC) azt szeretné, ha megszüntetnék az opt-out lehetőségét, a maximális heti munkaidő kalkulációjára vonatkozó referenciaidőszak 12 hónapra történő meghosszabbítását pedig csak a kollektív szerződések alapján engedélyeznék.

Ezzel szemben a magánszektor munkaadóit képviselő Gyáriparosok és Munkaadók Európai Szövetsége (UNICE) szeretné megtartani és a kollektív alku részévé tenni az opt-out lehetőségét, valamint a maximális heti munkaidő kalkulációjára vonatkozó referenciaidőszakot – a hosszabbítás lehetőségét fenntartva – általánosan 12 hónapban megszabni.

## **A második konzultációs dokumentum**

A felhívásra beérkezett valamennyi válasz áttekintését követően az Európai Bizottság 2004. május 19-én megküldte a társadalmi partnereknek a második konzultációs dokumentumot, amelyben a beérkezett válaszokat elemzi, és a továbblépés lehetőségeit ismerteti. Az EB kinyilvánította, hogy osztja azt az általános konszenzust, miszerint az irányelv szövegének módosítása szükségszerű, ugyanakkor kiemelte, hogy a módosításoknak támogatniuk kell az irányelv alapvető célkitűzését, azaz a dolgozók egészségének és biztonságának védelmét.

## **Mentesség a munkaidő kalkulációjának referenciaidőszaka alól**

Az irányelv jelenleg négy hónap átlagában kalkulált, legfeljebb heti 48 óra munkaidőt ír elő. A nagyobb rugalmasság érdekében engedélyezi az eltérést ettől a referenciaidőszaktól: a tagállamok bizonyos esetekben hat hónapra, illetve kollektív szerződések vagy a társadalmi partnerek megállapodása alapján, akár egy évre is meghosszabbíthatják azt. Az EB véleménye szerint a referenciaidőszak meghosszabbítására azért van szükség, hogy jobban tükrözze a nemzeti szintű jogszabályokban és megállapodásokban jelen lévő trendeket.

## **Az opt-out**

Az Európai Bizottság felhívja a figyelmet arra, hogy az opt-out lehetőségéhez számos olyan feltétel társul, amelynek célja a dolgozók választá-

si szabadságának garantálása, és a maximálisan megengedett munkaidő túllépésének megakadályozása, illetve korlátozása. Ezen feltételek között szerepel, hogy a munkáltatónak meg kell szereznie a munkavállalók egyenkénti beleegyezését, és nyilvántartást kell vezetnie a munkaidejükről. Az EB általánosságban fenntartásainak adott hangot mind a direktíva ezen cikkelyének nemzeti szintű bevezetésével (az Egyesült Királyság az egyetlen tagállam, amely általánosan alkalmazza a cikkelyt), mind pedig jelenlegi gyakorlati alkalmazásával kapcsolatban. Ezért fontosnak tartja, hogy a munkavállalóknak a jelenleginél nagyobb fokú védelme érdekében az eddigi tapasztalatok és az érdekelt felek kritikája alapján, módosítsák az irányelv ide vonatkozó rendelkezéseit.

Az EB határozottan sürgeti a társadalmi partnereket, hogy kezdjenek tárgyalásokat a kérdésről. Ellenkező esetben az alábbi szempontok alapján javasolja majd a módosítást:

- az opt-out alkalmazási feltételeinek szigorítása az önkéntes jelleg megerősítése és a dolgozók fokozottabb védelme érdekében. Ez történhet például oly módon, hogy időben elválasztják a munkavállaló egyéni beleegyezésének megadását és a munkaszerződés megkötését; előírják a beleegyezés rendszeres időnként történő felülvizsgálatát; illetve limitálják a maximálisan ledolgozható órák számát;
- a maximális heti munkaidő alóli mentesség kollektív szerződéshez, illetve a társadalmi partnerek megállapodásához kötése;
- a maximális heti munkaidőtől való eltérést csak akkor engedélyezzék, ha a kollektív szerződés, illetve a társadalmi partnerek megállapodása azt jóváhagyja. Ilyen megállapodások, illetve az érdekképviselő hiánya esetén az opt-out alkalmazására szigorúbb feltételek vonatkozzanak;
- az egyéni opt-out lehetőségének módosítása annak érdekében, hogy a lehető legrövidebb időn belül megszüntessék. (A visszaélések megakadályozása érdekében az átmeneti időszakra gyakorlati megoldásokat kell kidolgozni.)

## **A munkaidő definíciója**

Ez a kérdéskör az Európai Bíróságnak a rendelkezésre állásos (on-call) munkavégzés definíciójára vonatkozóan a közelmúltban hozott döntéséhez kapcsolódik. Az EB megállapítja, hogy a munkaidőre vonatkozó irányelv jelenleg két egymást kölcsönösen kizáró definíciót tartalmaz: ezek a „munkaidő” és a „pihenőidő”. Köztes, illetve kombinált kategória hiányában minden időszakot vagy munkaidőnek, vagy pihenőidőnek kell

tekinteni. Mivel az Európai Bíróság határozatát ebben a „bináris rendszerben” kell értelmezni, a Bizottság lehetségesnek tarja, hogy ez a rendszer jelenti a probléma gyökerét, és szükségessé válhat a munkaidő egy új kategóriájának a bevezetése.

Az EB arra ösztönzi a társadalmi partnereket, hogy állapodjanak meg ennek a harmadik kategóriának a definíciójában. Azt javasolja, hogy ez legyen a rendelkezésre állásos munkaidő inaktív része. Ilyen megállapodás hiányában az EB javasolni fogja ennek a definíciónak a beillesztését az irányelvbe, és az ellentételező pihenőidővel kapcsolatos kérdések tisztázását.

## **A munka és a családi élet összehangolásával kapcsolatos intézkedések**

Az EB felhívja a figyelmet arra, hogy a munka és a családi élet egyensúlyának szükségessége olyan átfogó kérdéskör, amelyet nem lehet a munkaügyi törvényekre, illetve a munkaidő kérdésre leszűkíteni. Mivel azonban a munkaidő és a munkafeltételek kétségkívül fontos szerepet játszanak abban, hogy (különösen a családi kötelezettségekkel bíró) munkavállalók élete hogyan alakul, a munka és a családi élet egyensúlyának megteremtésével kapcsolatos célkitűzéseknek a munkaidő-irányelv szövegében is nagyobb hangsúlyt kell kapnia – annak ellenére, hogy ennek a kérdéskörnek a kezelésére talán nem ez a legjobb eszköz.

## **Az EB következtetései**

Az EB hangsúlyozza az irányelv módosításának szükségességét. A legnagyobb feladatot e tekintetben a megfelelő egyensúly megteremtése jelenti az alapvető célkitűzés (a dolgozók egészségének és épségének védelme) és a között, hogy a gazdasági környezet változásaihoz való alkalmazkodás érdekében az európai társaságoknak nagyobb rugalmasságot biztosítsanak. Egyértelmű szemléletre és kiegyensúlyozott, koherens javaslatokra van szükség. Ebben a folyamatban a társadalmi partnereknek nagyobb szerepet kell vállalniuk.

Ezért az EB felhívja a társadalmi partnereket, hogy indítsák el az Európai Közösséget létrehozó szerződés 139. cikkelyében meghatározott egyeztetési folyamatot. A szerződés rendelkezéseivel összhangban az EB felszólítja a társadalmi partnereket, hogy:

- a javaslat kidolgozása érdekében juttassák el az EB-nek a jelen konzultáció témakörébe tartozó véleményüket, illetve ajánlásaikat;

- értesítsék az EB-t, hogy szándékukban áll-e a szerződésben foglalt egyeztetési folyamat megkezdése.

## **A következő lépés**

A konzultációs dokumentum egyértelműen tudatja a társadalmi partnerekkel, hogy amennyiben azok nem találnak megoldást az itt felvetett kérdésekre, akkor az EB saját hatáskörében hozza meg a szükséges rendelkezéseket. Ez esetben vagy megszigorítja az opt-out feltételeit, és vagy a lehető legrövidebb időn belül megszünteti a maximális heti munkaidőtől való eltérésnek ezt a lehetőségét, vagy kollektív megállapodáshoz köti annak alkalmazását.

## **A társadalmi partnerek megállapodási esélyei**

Meglehetősen csekély az esélye annak, hogy az ETUC és az UNICE tárgyalóasztalhoz üljön. A konzultációs dokumentum kibocsátását követő sajtóközleményében az ETUC kritizálta az EB-t a dokumentumban lévő bizonytalanságok miatt. Különösen azzal kapcsolatban adott hangot elégedetlenségének, hogy az EB továbbra is jogszerűnek tekinti az opt-out intézményét. Az ETUC, noha elismeri a munkaidőre vonatkozó szabályozás – kollektív megállapodás alapján történő – rugalmas alkalmazásának szükségességét, az opt-out lehetőségét egyértelműen elutasítja. Tiltakozik az ellen, hogy a munkaidőre vonatkozó irányelvet, amely alapvető része az európai szociális architektúrának, pusztán gazdasági megfontolásokból, a kibővült Európa munkavállalóinak érdekeivel ellentétesen, felhívítsák.

Az UNICE sajtóközleménye ezzel ellentétben azt hangsúlyozta, hogy a munkaidő meghatározásának rugalmassága nemcsak a munkaadók számára fontos. Az európai cégek versenyképességének biztosítása mindkét oldal érdeke. Az ETUC sajtóközleménye alapján azonban nem látnak lehetőséget a két fél közti tárgyalásokra.

**Összeállította: Csépan Lilla**

Commission urges negotiations on working time Directive. = European Industrial Relations Review, 2004. 366. sz. júl. p. 17–19.

European Industrial Relations Review 2004. 343. sz. júl. p. 13.

European Industrial Relations Review 2004. 361. sz. júl. p. 24.

European Industrial Relations Review 2004. 365. sz. júl. p. 2.